

PROGRAMME LEADERSHIP

Evaluation de positionnement au début de la formation Evaluation continue (exercices applicatifs, ateliers pratiques) Evaluation des acquis à la fin de la formation par le formateur ; Évaluation de la qualité de la formation par le stagiaire

| PUBLIC | PRE-REQUIS |
|------------------------------------|------------|
| Commerciaux, vendeurs, Dirigeants. | Aucun. |

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Exercice pratique

OBJECTIF

*A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable de :
Renforcer son leadership ; influencer avec intégrité ; savoir créer et provoquer des défis, accompagner, stimuler.*

DUREE

14 heures, 2 jours.

LIEU DE FORMATION

Voir convention.

DATE

Voir convention.

NOMBRE MINIMUM ET MAXIMUM DE STAGIAIRES PAR SESSION

Minimum : 1 - Maximum : 12

FORMALISATION A L'ISSUE DE LA FORMATION

Remise d'une attestation de formation.

SUIVI DE LA FORMATION

Feuille de présence.

METHODES ET OUTILS PEDAGOGIQUES

Formation dispensée par un formateur professionnel
Supports pédagogiques : jeux de rôle, magnétophone et tableau mural.

DESCRIPTION

Jour 1

QUEL LEADER ETES VOUS ?

- Neuf modèles pour identifier ses préférences en matière de leadership : le participatif, le visionnaire, le «déléгатif», le directif, le pédagogue, l'inspirateur, l'autoritaire, le politique, le créatif.
- Bâtir sa carte personnelle.
- Analyser les conséquences induites au niveau de son leadership.
- Identifier les croyances et comportements associés aux modèles préférentiels.
- Appréhender les conséquences sur le relationnel vis-à-vis de ses collaborateurs.

ELARGIR SON REPERTOIRE EN MATIERE DE LEADERSHIP

- Trouver l'alignement juste entre soi et ses aspirations.
- Communiquer avec écologie vis-à-vis de la communauté dans laquelle la vision doit se réaliser
- Clarifier en permanence ; savoir et être mobile vis-à-vis de sa stratégie d'actions.
- Développer une multiplicité de points de vue et jongler avec.

Jour 2

FAIRE EMERGER L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

- Aider vos collaborateurs à être conscients du système dont ils font parti.
- Faire circuler les informations, donner des repères, inciter à aller vers un état désiré collectif.
- Rendre son environnement sécurisant.
- Stimuler ses collaborateurs et donner de la considération individuelle.
- Offrir des possibilités d'acquérir de nouvelles compétences.
- Valoriser et accompagner l'initiative.

METTRE EN ŒUVRE SA VISION AUPRES DE SON EQUIPE

Les trois états du cycle créatif dans le leadership :

- le rêveur qui génère des alternatives et des possibilités
- le réaliste qui a une vision concrète des actions à mener
- le critique qui évalue les dangers et risques potentiels

FAIRE DES PONTS SUR L'AVENIR

- Définir les buts à venir et les mises en œuvre à envisager.